



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

3 1761 11765935 9

Equality

CAL
J720
- E67



Members of a homeless men's choir launched the CASHRA conference on the right note. See page 5.

A Modern Act for Modern Times

In April of this year, the Minister of Justice, the Honourable Anne McLellan, appointed a panel of four experts to review the Canadian Human Rights Act and report to her by April 2000 on proposed changes. Over the course of the fall, the Review Panel is holding hearings for groups interested in human rights across Canada.

This is the first time the Canadian Human Rights Act has been reviewed in the more than twenty years since it was passed and the Canadian Human Rights Commission began its work. Canadian society has undergone significant changes during this time, and so have human rights jurisprudence and Canadians' understanding of human rights. There have been specific amendments to the Act at different points in time, which were important steps in

building newer thinking into the legislation. But the full review now under way finally provides an opportunity to step back and look at the Act as a whole to ensure that it reflects current principles of human rights and equality.

The question is: in what ways should the Act change to keep up with the evolution that has taken place?

The Review Panel has indicated that it will look at how complaints are now handled under the Act and suggest improvements to this process. Changes to the Act that would enable the Commission to deal with complaints expeditiously

(continued on page 2)

In this Issue ...

<i>Indonesian Visit</i>	3
<i>Employment Equity Update</i>	4
<i>CHRA Review</i>	5
<i>Myths about AIDS</i>	5

Pay equity news

- Brief report on page 7
- More in next issue

(continued from page 1)

while still respecting the rights of due process owed to all parties in a complaint would be welcome. So would measures to consider whether the current scope of the Act reflects modern human rights needs and sensibilities. In some cases, this may simply mean bringing the federal Act in line with human rights legislation in other Canadian jurisdictions and abroad. “Social condition,” for instance, is already part of human rights legislation elsewhere, as are “political affiliation” and “criminal conviction,” and could be considered as new prohibited grounds. There is also wide acceptance of the principle that human rights commissions must be independent, in order to function effectively. In order to keep pace, our Act should therefore clarify the Commission’s legal and administrative independence from the Government of Canada.

At the same time, the Commission hopes that the review will go beyond improving the present model for dealing with complaints to consider new ways of addressing human rights issues. Although we now have a better understanding of the fact that discrimination is often based on systemic barriers (rather than overt acts of exclusion or intolerance), and that these barriers deny many Canadians the equality of opportunity that the Act promises, the Act does not yet equip the Commission with mechanisms for dealing with them. Employment equity is one area where the systemic nature of discrimination has been recognized in law. The audit powers that the Commission

already has under the Employment Equity Act could, however, be extended to allow it to conduct audits in a range of areas. For example, audits could be carried out on whether service providers comply with barrier-free design requirements or whether work environments are free from harassment. Consideration might also be given to expanding the Commission’s current responsibilities for enforcing employment equity to include companies operating under the Federal Contractors Program, which is already supposed to apply the same requirements as those under the Employment Equity Act.

Another possibility would be to consider taking a regulatory approach to enforcing certain rights, such as accessibility. Under the current Act, these can only be enforced once there is an allegation that they have been denied. As an alternative, employers and service providers could be required to adhere to basic standards for access to public buildings and facilities. In terms of legislation and regulations with human rights implications, if the Commission could review and report on these at the draft stage, rather than having to wait until a citizen’s rights have been violated under the Act, discrimination could be prevented before it occurs. All of these approaches would enable the Commission to confront human rights issues on a broader scale than the current individual complaint-based model allows, and to address the underlying attitudes and barriers that are often the cause of inequality and discrimination.

The review of the Canadian Human Rights Act is welcome and vital at this point in time. If the Act is to remain an effective tool for protecting and promoting equality of opportunity for Canadians, it should reflect the changes that our society has undergone, the evolution in how human rights are perceived and understood, and the experience of the past twenty years in enforcing and promoting human rights under this Act. 🍁

CHRC strengthens ties with Indonesian commission

The CHRC is continuing to deepen its working relationship with the Indonesian human rights commission, Komnas Ham.

Earlier this summer, the CHRC welcomed the executive director of Komnas Ham, Miryam Nainggolan, accompanied by Charles Théroux, the CHRC's resident advisor to the Indonesian commission since September 1997. And in July, two Komnas Ham employees came to the CHRC's Ottawa offices for training. Roni Giandonio worked with the Promotion Branch, and Ratih Rosmayuani with the Anti-Discrimination Branch.

In an interview during her visit, Miryam Nainggolan said that her time at the CHRC would help her move her young commission's operations onto a more structured footing, a priority since assuming her post. This explains her appreciation for the work of her Canadian advisor. According to Ms. Nainggolan, Charles Théroux helped Komnas Ham's leadership identify the strengths and weaknesses of the commission's working structure, out of which flowed priorities for change. One of these priorities was the appointment of a professional manager, Ms. Nainggolan, to head up Komnas Ham.

Indonesia continues to work through the aftermath of last spring's student-led riots against the

national government, leading to the downfall of long-standing President Suharto. Speaking about the role of Komnas Ham in this time of transition, Ms. Nainggolan emphasized its efforts to prevent violations of human rights. With greater room for citizens to speak out about past and present human rights violations, and the hope for increased emphasis on human rights after the government resulting from the elections begins its work, the



*Komnas Ham's Executive Director
Miryam Nainggolan*

Indonesian commission has distinguished itself as a source of support and advocacy, and increased its reputation as an honest broker among Indonesians.

Speaking to *Equality* before the violence that erupted in September, Ms. Nainggolan cited the case of the contested colony of East Timor. Although human rights suffered on the island, Komnas Ham had previously been the only institution in all of Asia trusted enough to play a mediation and advisory role.

Komnas Ham had taken the initiative to create conciliation between the pro-integration and pro-independence groups in East Timor, and its work had culminated in an agreement in April.

The Indonesian commission is also asked for help in many high-profile political cases. "These are systemic violations, particularly in cases that involve the military, that for such a long time made human rights violations everywhere," says Ms. Nainggolan. One recent complaint involved busloads of citizens from the province of Aceh, who "came to Komnas Ham, to protest against the government and the military, but did so in front of the Komnas Ham office in order to attract the attention of the mass media."

For further information about Komnas Ham, visit its web site at www.komnas.go.id/endex.html. 🌟



Anne Adams
New Commissioner

Anne Adams joined the Commission in March of this year. Throughout her career in the public service, Ms. Adams has worked to advance the cause of human rights in Canada and throughout the world. As Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation in the early 1990s, she developed the Eastern European Program and performed a human rights training needs analysis for the police and military in Sri Lanka. At Human Resources Development Canada, Ms. Adams managed the implementation of employment equity for the Quebec region.

In 1996, she launched AEA Strategies and Development Inc., a firm specializing in employment equity and pay equity. In 1998, Ms. Adams served as President of FRAPPE (Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique).

Employment Equity Update

Well into its second year of employment equity compliance audits, the Commission continues to be solidly on track.

By summer, 128 employers — 100 from the private sector and 28 public-sector departments and agencies — had been notified of the Commission's intention to undertake an audit. Compliance review officers prepared close to 90 interim reports, with 76 initial compliance audits completed. The Commission was disappointed that only two employers were in compliance.

Now that the follow-up audits have begun, there are early indications of positive trends, although many employers are still struggling with the more complex aspects of employment equity. Solid workforce analyses, including thorough employment systems reviews to identify barriers to full representation, clearly remain a challenge. In addition, many employers are not setting appropriate goals, which prevents reasonable progress from being made.

However, in most cases, by the time of the follow-up audits, little work remains to achieve full compliance. Auditors point out this work during the follow-up audits, and most employers are happy to make the changes necessary. To date, some 35 follow-up audits have been begun, and 23 employers are showing signs of compliance.

However, this good news is tempered by the fact that most employers, at the time of the initial audits, still require significant undertakings and a follow-up audit before they are in compliance. This highlights the role of other important players. Treasury Board, the official employer of the federal public service, has begun to provide departments and agencies with the necessary tools and training, but work remains to ensure that the required data systems are in place. Likewise, the Public Service Commission must commit the resources to support the recruitment of designated group employees. With the Privy Council declaring employment equity a priority for 1999, the Commission expects an increasing number of departments and agencies will be in full compliance by audit time.

In the private sector, companies receive valuable technical support and guidance through Human Resources Development Canada's regional network of Workforce Equity Officers. Increasing the availability of this service could permit the Commission to reallocate its limited resources away from time-consuming follow-up audits. Overall, employers and private-sector employment equity consultants still have much to learn about complying with the Employment Equity Act. 🍁

CHRA Review Begins Consultations

On September 16, members of the Canadian Human Rights Act Review Panel began their consultations with employers and service providers, by invitation, in Ottawa. Hearings were held the following day for labour organizations.

Equality advocacy groups, meanwhile, were asked to speak on these dates: September 28-29 (Halifax), September 30-October 1 (Montreal), October 18-19 (Ottawa), October 20-21 (Toronto), October 25-26 (Vancouver), and October 27-28 (Edmonton). Members of the general public spoke at the six evening meetings on the first day of each city's session.

On April 8, Minister of Justice Anne McLellan established the Panel, which comprises the Hon. Gérard La Forest as the chair, Renée Dupuis, William Black and Harish Jain.



A MEETING OF MINDS — Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay (left) confers with B.C. Chief Commissioner Mary-Woo Sims at the CASHRA meeting in Montreal on June 1. The Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies meeting focused on the theme of "Human Rights and Freedoms: A Springboard for a More Humane World."

As part of its mandate to conduct a comprehensive review of the Act, the Panel published a consultation paper on July 15. It also requested proposals for research and options papers on two topics: the inclusion of "social condition" as a prohibited ground of discrimination in the Act, and the application of the Act to Aboriginal governments and other Aboriginal entities in federal jurisdiction.

Further information on the Panel's mandate and accomplishments may be found on its web site at <http://www.chrareview.org>. Its address is 112 Kent Street, Place de Ville, Tower B, Suite 870, Ottawa, Ontario, K1P 5P2. Telephone: (613) 946-1388; Fax: (613) 946-1387; TTY: (613) 946-1357. 🍁

The Myths About AIDS

The CHRC is supporting the Canadian AIDS Society's national awareness campaign for 1999-2000, "The Myths Surrounding HIV and AIDS." The campaign — to be launched Monday, November 22, the official start of National AIDS Awareness Week — addresses the increasing complacency around HIV prevention due to recent advances in treatments.

In fact, the AIDS crisis is not over in Canada. More and more Canadians, particularly women, young gay men and injection drug users, are becoming infected with HIV, and prevention remains the only defence against its transmission. To raise awareness, the campaign attacks four myths:

- New treatments for HIV and AIDS are a cure;
- Young people are not affected by HIV or AIDS;
- People living in rural areas do not have to think about HIV and AIDS, because the problem is an urban one; and
- Women are not affected by HIV and AIDS.

The secondary campaign, "Women and HIV/AIDS," will be launched in the spring of 2000 to coincide with the National Women and HIV/AIDS conference. For further details about the work of CAS, visit its web site at <http://www.cdnaids.ca>.

CHRC on the move...

June 2

Atlantic Regional Director Gerry Roy gave a presentation on discrimination and harassment at the 13th annual Atlantic Crime Prevention Conference in Truro, Nova Scotia.

June 10

British Columbia and Yukon Region Human Rights Officer Harry Monk was a panellist at a National Access Awareness Week event in Vancouver, sponsored by the Public Service Commission's Diversity in Leadership group as well as the Interdepartmental Committee on Employment Equity (ICEE). He spoke of the duty to accommodate and his 20 years in the public service.

June 16

Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay spoke on pay equity to members of the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) in Montreal.

June 22

British Columbia and Yukon Regional Director Sherri Helgason was a panellist at an Aboriginal Day event in Vancouver entitled Workplace Issues in the New Millennium, organized by the ICEE and the Committee for the Advancement of Native Employment. She presented an

overview of human rights legislation, the parallels between cultural values such as respect and compliance with human rights law, and workplace harassment.

June 23-25

Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay and Ontario Regional Director Mervin Witter discussed federal Aboriginal employment and training initiatives with the members of the Native Friendship Centre in Toronto. The following day, they met with members of the Alliance for Employment Equity to discuss the Review of the Canadian Human Rights Act.

July 31

British Columbia and Yukon Region Human Rights Officer Dale Akerstrom attended a meeting in Vancouver of various union representatives, organized by the Canadian Labour Congress, providing information on the complaints process and how to access the Commission.

August 3

Quebec Region Human Rights Officer Michel De Césaire held a session on the CHRA for the staff of Aim Cares (Aim croix), a placement centre for disabled people in Montreal.

August 10-11

Alberta and Northwest Territories Acting Regional Director Rae Raymond met with the Ad Hoc Committee on Human Rights in Yellowknife. Its members include representatives of the Fair Practices Office, the Status of Women Council of the NWT, the Northern Women's Human Rights Committee, the Worker's Advisor Office, the Federation of Labour, and MLAs.

August 14

Mark Rausch, an Alberta and Northwest Territories Region Human Rights Officer, spoke on the work of the Commission to the fifth annual conference of the Support Network in Edmonton.

September 22-24

Prairie Regional Director Nicole Ritchot facilitated a discussion on "Understanding the Role of Human Rights in the First Nation Workplace" at the InfoNex Conference on "Effective Human Resources Management for First Nations."

October 14

Atlantic Regional Director Gerry Roy delivered a presentation on reasonable accommodation to a management committee of the Department of Citizenship and Immigration in Halifax.

Equality this Quarter

July 26

A B.C. human rights tribunal found the London Life insurance company to be in violation of British Columbia's human rights code for denying insurance to a man whose wife is HIV-positive. Although the tribunal took the validity of HIV as a risk factor into account, it decided that the company's lack of research in this case, coupled with London Life's policy of blanket refusal in all such cases, constituted a discriminatory practice. The tribunal ordered London Life to change its policies and to pay the man, identified only as J., \$3,000 in compensation for injury to his dignity, feelings and self-respect.

July 27

A Saskatchewan Human Rights Commission inquiry ordered the Saskatoon Board of Education to cease giving teachers the option of conducting the Lord's Prayer in public-school classrooms and assemblies. The board had argued that a 1901 provincial statute permitted prayer, but the inquiry agreed with the complaint of parents that the practice constituted religious discrimination. While the ruling may eventually affect schools outside of Saskatoon, it was not intended to apply to separate schools.

August 10

A Vancouver woman who was denied survivor pension benefits under her

same-sex partner's plan will receive more than \$100,000 according to a settlement announced by the B.C. Human Rights Commission. Gail Meredith's union pension plan had originally allowed for payment only to spouses who met the federal Income Tax Act's definition of a spouse as a person of the opposite sex. But a 1998 ruling by the Ontario Court of Appeal in another case held that the Income Tax Act discriminated on the basis of sexual orientation.

August 12

Maple Leaf Pork broke the law when it docked the pay of a disabled employee for taking the bathroom breaks he needed because of his disability, an arbitrator in Ontario has ruled. Michael Mitchell, the lawyer for employee Jose Cordeiro, commented "It's a shame that in 1999 we still have to litigate something as fundamental as a person's right to go to the bathroom." Cordeiro received an exemption from the bathroom breaks rule and \$250 in compensation for lost wages. Pat Jones, president of Maple Leaf Pork, has called the decision "fair, and probably the best outcome for everybody."

September 9

The Supreme Court unanimously struck down British Columbia's physical fitness standard for forest firefighters because it unfairly

excluded women. Tawney Meiorin lost her three-year old firefighting job in 1995 when she failed to meet B.C.'s revised aerobic standard. In overturning the standard and Ms. Meiorin's dismissal, the top court found that, given there "was no credible evidence that the prescribed aerobic capacity was necessary for either men or women to perform the work of a forest fighter satisfactorily," the B.C. government could not rely on its defence that the standard was a *bona fide* occupational requirement. The court's ruling also established a new three-step test for assessing when an employer may legitimately claim this requirement, under which an employer would have to prove accommodation was "impossible."

October 29

The federal government announced that it had reached an agreement with the Public Service Alliance of Canada on the implementation of the 1998 Canadian Human Rights Tribunal ruling on pay equity.

Now estimated to cost between \$3.3 billion and \$3.6 billion, the agreement affects some 230,000 current and former public servants working in six job categories. More than 85 per cent of the affected employees are women, and the overwhelming majority currently earn under \$30,000 a year.

Sources and Resources

Fit to Work Programs

Two training workshops designed to assess and educate employers on disability management practices, including the accommodation, recruitment and retention of workers with disabilities.

To book these fall workshops, contact the Canadian Council on Rehabilitation and Work, 500 University Avenue, Suite 302, Toronto, ON, M5G 1V7.
Telephone: (416) 260-3060
Fax: (416) 260-3093
TTY: (416) 260-9223
E-mail: info@ccrw.org

Equality

Equality is published by the Canadian Human Rights Commission three times each year. Its purpose is to inform members of the public about developments in human rights and the work of the Commission.

Letters to the editor should be addressed to The Editor, Equality, Canadian Human Rights Commission, Ottawa, Ontario K1A 1E1 or E-mail to: info.com@chrc-ccdp.ca
© Minister of Public Works and Government Services 1999
ISSN: 1481-0549

Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections

A book studying the conditions and issues facing women working in the predominantly male realm of corrections. Drawing on legal and government sources pertaining to conditions at two Ontario correctional institutions for men, the author uncovers how systemic patterns of discrimination and sexual harassment have been incorrectly viewed and handled as isolated operational questions. Published by the University of Toronto Press.

Report of the United Nations Human Rights Committee

The review of Canada's compliance with the UN International Covenant on Civil and Political Rights over the past five-year period. The Committee's concluding observations include four principal positive aspects and 26 principal subjects of concern. To view the Committee's concluding observations, as well as Canada's state report to the Committee, visit the UN web site at: www.unhchr.ch/html/menu2/6/hrc/hrcs.htm, then select "Session 65".

For more information or assistance, call or write to the office of the Canadian Human Rights Commission nearest you.

Atlantic

Office Address:
5475 Spring Garden Road, Suite 203
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Mailing Address:

P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia B3J 3J2

Quebec

470-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

National Capital

344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: (613) 996-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661

Ontario

1002-175 Bloor Street East
Toronto, Ontario M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan and Northwestern Ontario)
242-240 Graham Avenue
Winnipeg, Manitoba R3C 0J7
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

10010-106 Street, Suite 308
Edmonton, Alberta T5J 3L8
Telephone: (403) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (403) 495-4044

British Columbia and Yukon

420-757 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

E-mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Internet: www.chrc-ccdp.ca

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette to ensure it is accessible to people who are blind or vision-impaired.

Sources et ressources

Women on Guard: Discrimination and Harassment in Correctional

Atlantique
Adresse du bureau :
5475, chemin Spring Garden, bureau 203
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone: (902) 426-8380
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685
Adresse postale :
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3J2

Québec
470-1253, avenue McGill Collège
Montréal (Québec) H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Capitale nationale
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario), KIA 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661

Ontario
1002-175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario) M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies
(Manitoba, Saskatchewan et
Nord-Ouest de l'Ontario)
242-240, avenue Graham
Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7
Téléphone : (204) 983-2189
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest
10010-106^e Rue, bureau 308
Edmonton (Alberta) T5J 3L8
Téléphone : (403) 495-4040
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (403) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon
420-757, rue West Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

Courtrel : info.com@chrc-ccdp.ca
Internet : www.chrc-ccdp.ca
Ce bulletin est également publié sur
bande sonore, en gros caractères, en
braille et sur disquette pour qu'il soit
accessible aux personnes ayant une
déficience visuelle.

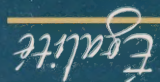
Programmes Fit to Work (Apte au travail)

Deux ateliers de formation conçus
pour évaluer et renseigner les
employeurs sur les pratiques de
gestion de la déficience, y compris
l'adaptation, le recrutement et le
maintien en fonctions des
travailleurs handicapés.

Pour réserver des places à ces
ateliers d'automne, veuillez prendre
contact avec le Conseil canadien de
la réadaptation et du travail

500, avenue University, bureau 302
Toronto (Ontario) M5G 1V7.
Téléphone : (416) 260-3060
Télécopieur : (416) 260-3093
ATS : (416) 260-9223

Courtrel : info@ccrw.org



Le bulletin Égalité est publié trois fois l'an par la Commission canadienne des droits de la

personne. Il vise à renseigner le public sur l'avancement des droits de la personne et les travaux de la Commission. Les lettres à la

rédaction doivent être adressées au rédacteur en chef, Égalité, Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa (Ontario), KIA 1E1, ou être transmises par courrier électronique à l'adresse

s suivante : info.com@chrc-ccdp.ca
Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux
1999
ISSN : 1481-0549

Examen de la conformité du Canada
au Pacte international relatif aux droits
civils et politiques des Nations Unies
au cours des cinq dernières années.
Les observations finales du Comité
portent sur quatre principaux
aspects positifs et 26 principaux
sujets de préoccupation. On peut
prendre connaissance des
observations finales du Comité, ainsi
que du rapport périodique du
Canada, en consultant le site des
Nations Unies à l'adresse
www.unhcr.ch/html/menu2/6/hrc/
hrccs.htm, puis en choisissant
« Session 65 ».

Rapport du Comité des droits de l'homme des Nations Unies

Toronto Press.

de sources juridiques et
gouvernementales relatives aux
conditions dans deux établissements
correctionnels ontariens pour
hommes, l'auteur révèle comment les
schémas systémiques de
discrimination et de harcèlement
sexuel ont été considérés, à tort,
comme des problèmes opérationnels
isolés. Éditeur : University of
Toronto Press.

Pour tous renseignements, prière de
téléphoner ou d'écrire au bureau de la
Commission canadienne des droits de la
personne le plus près de chez vous.

L'égalité ce dernier trimestre

26 juillet

Un tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a déclaré que la Compagnie d'assurance-vie London Life avait violé le code des droits de la personne de cette province en refusant de vendre de l'assurance à un homme dont la femme était séropositive. Tout en reconnaissant que l'infection au VIH constitue effectivement un facteur de risque, le tribunal a décidé que l'absence de recherche dans cette affaire, qui s'ajoutait à la politique générale de la London Life consistant à refuser tous les cas de ce genre, constituait une pratique discriminatoire. Le tribunal a ordonné à la London Life de modifier sa politique et de verser au plaignant, identifié seulement par l'initiale J., une indemnité de 3 000 \$ pour préjudice moral et atteinte à sa dignité.

27 juillet

Par suite d'une enquête de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, le conseil scolaire de Saskatoon a reçu l'ordre de cesser de permettre aux enseignants de réciter des prières dans les classes et les assemblées des écoles publiques. Le conseil scolaire avait allégué qu'une loi provinciale de 1901 autorisait la prière, mais la commission d'enquête a convenu avec les parents plaignants que cette pratique constituait de la discrimination religieuse. Bien que la décision puisse avoir à la longue une incidence sur d'autres écoles de la Saskatchewan, il n'est pas prévu qu'elle s'applique aux écoles séparées.

10 août

Une femme de Vancouver, qui s'était vu refuser une pension de survivante

12 août

par le régime de retraite de sa partenaire homosexuelle, recevra plus de 100 000 \$ à la suite d'un règlement annoncé par la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Le régime de pension syndical de Gail Meredith ne prévoyait initialement le versement de prestations qu'aux conjoints de sexe opposé, selon la définition de la *Loi de l'impôt sur le revenu* adoptée par le gouvernement fédéral. Toutefois, la Cour d'appel de l'Ontario avait statué en 1998, dans une autre affaire, que la définition de conjoint dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* constituait de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

12 août

Un arbitre ontarien a décidé que la société Maple Leaf Pork avait violé la loi en coupant le salaire d'un employé handicapé parce que sa déficience l'obligeait à prendre des pauses fréquentes pour aller à la toilette. Mr Michael Mitchell, avocat du plaignant Jose Cordeiro, a déclaré à cette occasion : « Il est vraiment honteux qu'en 1999, nous soyons encore obligés de nous battre pour quelque chose d'aussi fondamental que le droit d'aller à la toilette! » Jose Cordeiro sera exempté de la règle concernant les pauses-toilette et recevra une indemnité de 250 \$ à titre de dédommagement pour salaire perdu. Pat Jones, président de Maple Leaf Pork, a déclaré que la décision était « équitable et probablement la meilleure pour tout le monde dans les circonstances ».

9 septembre

La Cour suprême a invalidé à l'unanimité une norme d'aptitude physique applicable aux pompiers

29 octobre

forestiers de la Colombie-Britannique parce qu'elle excluait injustement les femmes. En 1995, Tawney Meiorin perdait l'emploi de pompier forestier qu'elle occupait depuis trois ans, parce qu'elle ne satisfaisait pas à la nouvelle norme aérobique imposée par la province. En annulant la norme et le congédiement de M^{me} Meiorin, la Cour suprême a conclu que, comme « il n'y avait aucune preuve crédible que la capacité aérobique prescrite était nécessaire pour que soit les hommes soit les femmes puissent exécuter le travail de pompier forestier de manière sûre et efficace », le gouvernement de la Colombie-Britannique ne pouvait invoquer comme défense que la norme constituait une exigence professionnelle justifiée. L'arrêt de la Cour établit, du reste, une méthode en trois étapes pour déterminer si un employeur peut invoquer légitimement une telle exigence, ce qui l'obligerait à prouver que l'adaptation était « impossible ».

Le gouvernement fédéral a annoncé qu'il était parvenu à une entente avec l'Alliance de la fonction publique du Canada sur la mise en œuvre de la décision du Tribunal canadien des droits de la personne en matière de parité salariale. L'entente, dont le coût est évalué entre 3,3 et 3,6 milliards de dollars, touche quelque 230 000 fonctionnaires et ex-fonctionnaires dans six catégories d'emploi. Plus de 85 % des employés touchés sont des femmes, et une très forte majorité gagnent moins de 30 000 \$ par an.

La CCDD en action...

2 juin

Le directeur régional de l'Atlantique, Gerry Roy, a fait un exposé sur la discrimination et le harcèlement à la 13^e Conférence annuelle sur la prévention du crime dans la région de l'Atlantique, à Truro (Nouvelle-Écosse).

10 juin

Harry Monk, agent des droits de la

Colombie-Britannique et du Yukon, a participé à une activité tenue à Vancouver dans le cadre de la Semaine nationale pour

l'intégration des personnes handicapées. L'activité était organisée par le groupe de la

Diversité en matière de leadership de la Commission de la fonction publique ainsi que par le Comité

interministériel d'équité en emploi (CIEE). M. Monk a parlé de l'obligation d'adaptation et de ses

vingt ans de service dans la fonction publique.

16 juin

La présidente de la Commission,

Michelle Falardeau-Ramsay, a parlé de parité salariale à des membres de la Fédération des

travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), au cours d'une réunion tenue à Montréal.

22 juin

La directrice du Bureau régional

de la Colombie-Britannique et du Yukon, Sherri Helgason, a participé à une réunion sur les

problèmes en milieu de travail à l'aube du nouveau millénaire. Organisée par le CIEE et le

Committee for the Advancement of Native Employment, cette activité

23-25 juin

s'est tenue à Vancouver à l'occasion de la Journée des Autochtones. Après avoir donné un aperçu de la législation sur les droits de la personne, M^{me} Helgason a parlé du harcèlement en milieu de travail tout en mettant en parallèle les valeurs culturelles autochtones et le respect de ces droits.

31 juillet

Droits de la personne.

L'Alliance for Employment Equity de l'examen de la Loi canadienne sur les

Dale Akerstrom, agent des droits de la personne au Bureau régional

de la Colombie-Britannique et du Yukon, a assisté à Vancouver à une

réunion de représentants syndicaux, organisée par le Congrès

M. Akerstrom a expliqué aux participants le processus de traitement des plaintes de la Commission ainsi que la façon de

prendre contact avec elle.

3 août

Michel De Césari, agent des droits

de la personne au Bureau régional du Québec, a organisé une séance d'information sur la LCDD à l'intention du personnel de Aim

Croix, service de placement de personnes handicapées de Montréal.

10-11 août

Rae Raymond, directeur

intérimaire du Bureau régional de l'Alberta et des Territoires du

Nord-Ouest, a tenu une réunion avec les membres du Comité spécial

Yellowknife. Ce comité réunit des représentants du Bureau de

protection contre les pratiques discriminatoires, du Conseil sur la

condition de la femme des T.N.-O., du Northern Women's Human

Rights Committee, du Bureau du conseiller des travailleurs, de la

Fédération des travailleurs et des députés territoriaux.

14 août

Mark Rausch, agent des droits de la

personne au Bureau régional de l'Alberta et des Territoires du

Nord-Ouest, a parlé du travail de la Commission à la cinquième

conférence annuelle du Réseau de soutien à Edmonton.

22-24 septembre

La directrice régionale des Prairies,

Nicole Ritchot, a animé une discussion sur le rôle des droits de la personne en milieu de travail

autochtone à la conférence InfoNex sur la gestion efficace des

ressources humaines pour les Premières Nations.

14 octobre

Le directeur régional de

l'Atlantique, Gerry Roy, a fait un exposé sur les mesures d'adaptation

raisonnables devant le comité de gestion du ministère de la

Citoyenneté et de l'Immigration à Halifax.

Le Comité de révision de la LCDP entend ses consultations

Anne McLellan, le 8 avril dernier. Il est présidé par l'honorable Gérard La Forest et regroupe Renée Dupuis, William Black et Harish Jain.

Le 16 septembre, les membres du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne ont entrepris leurs consultations auprès d'employeurs et de fournisseurs de services qui avaient été invités à Ottawa pour l'occasion. Des audiences ont été tenues le lendemain à l'intention des syndicats.

Dans le cadre de son mandat, qui consiste à effectuer un examen exhaustif de la Loi, le Comité a publié un document de consultation le 15 juillet. Il a également demandé des propositions de recherches et des énoncés d'options sur deux sujets : l'inscription de la « condition sociale » comme motif de distinction illicite dans la Loi et l'application de celle-ci aux gouvernements et autres entités autochtones dans la sphère de compétence fédérale.

Le 1^{er} octobre à Montréal, les 18 et 19 octobre à Ottawa, les 20 et 21 octobre à Toronto, les 25 et 26 octobre à Vancouver, et les 27 et 28 octobre à Edmonton. De simples citoyens ont pris la parole aux six réunions tenues en soirée le premier jour de la visite effectuée par le Comité dans chaque ville.

Le Comité de révision a été établi par la ministre de la Justice,



On peut trouver d'autres renseignements sur le mandat et les activités du Comité sur son site Web (<http://www.charareview.org>). L'adresse du Comité est la suivante : 112, rue Kent, Place de Ville, Tour B, bureau 870, Ottawa (Ontario), K1P 5P2. Téléphone : (613) 946-1388, télécopieur : (613) 946-1387; ATS (613) 946-1357.

POUR UN OBJECTIF COMMUN — Mme Michelle Falardeau-Ramsey (à gauche) s'entretient avec Mary-Woo Sims, présidente de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, à la réunion de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne à Montréal, le 1^{er} juin. La réunion de l'ACCDP avait pour thème les droits et libertés, prélude d'un monde plus humain.

La CCDP appuie la campagne nationale de sensibilisation 1999-2000 de la Société canadienne du sida (SCS), qui se déroule sous le thème des mythes entourant le VIH/sida. La campagne, qui doit commencer le lundi 22 novembre, date officielle de lancement de la Semaine nationale de sensibilisation au sida, traite de l'insouciance croissante que les gens manifestent envers la prévention de l'infection au VIH par suite des progrès réalisés récemment dans le traitement du sida.

Les nouveaux traitements du VIH/sida assurent la guérison. Les jeunes ne sont pas touchés par le VIH/sida. Les habitants des régions rurales n'ont pas à se préoccuper du VIH/sida, qui constitue essentiellement un problème urbain. Les femmes ne sont pas touchées par le VIH/sida.

La campagne secondaire, qui a pour thème *Les femmes et le VIH/sida*, sera lancée au printemps 2000 de façon à coïncider avec la conférence nationale sur les femmes et le VIH/sida. Visitez le site Web de la SCS (<http://www.cdnaids.ca>) pour de plus amples renseignements sur ses activités.

Les mythes autour du sida

Le point sur l'équité en matière d'emploi

faire les changements nécessaires. À ce jour, quelque 35 vérifications de suivi ont été amorcées, et 23

employeurs semblent proches de la conformité.

Malgré tout, il faut reconnaître qu'au stade de la vérification initiale, la

plupart des employeurs doivent prendre des engagements importants et faire l'objet d'une vérification de suivi. Cela met en évidence le rôle

d'autres intervenants clés. Le Conseil du Trésor, qui est l'employeur officiel de la fonction publique fédérale, a

commencé à doter les ministères et les organismes des outils nécessaires, et à leur donner de la formation, mais

il reste encore beaucoup à faire pour mettre en place les systèmes requis de collecte de données. De même, la

Commission de la fonction publique doit engager les ressources voulues pour soutenir l'embauche de

membres des groupes désignés. Comme le Conseil privé a fait de l'équité en matière d'emploi une

priorité en 1999, la Commission s'attend à ce qu'un nombre croissant de ministères et d'organismes

atteignent la pleine conformité au moment de la vérification.

Dans le secteur privé, les entreprises bénéficient d'une aide technique et de conseils précieux de la part du réseau

régional des agents d'équité en milieu de travail de Développement des

ressources humaines Canada. Le renforcement de ce service pourrait permettre à la Commission de

réaffecter la partie de ses ressources limitées qu'elle doit consacrer aux vérifications de suivi. Dans

l'ensemble, les employeurs et les conseillers en équité du secteur privé ont encore beaucoup à apprendre sur

ce qu'il faut faire pour se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La deuxième année de son programme de vérifications de

la conformité à l'équité en matière d'emploi étant largement entamée, la Commission reste bien en selle.

Cet été, 128 employeurs — 100 du secteur privé et 28 ministères et

organismes fédéraux — avaient été informés de l'intention de la Commission d'entreprendre une

vérification chez eux. Les agents de vérification avaient établi près de

90 rapports provisoires, et 76 vérifications initiales avaient été

menées à bien. Déception pour la Commission, seulement deux

employeurs ont été jugés en pleine conformité avec la Loi sur l'équité en

matière d'emploi. De bonnes analyses de l'effectif, y compris des études

approfondies des systèmes d'emploi visant à cerner les obstacles à une

pleine représentation, demeurent encore des défis. De plus, beaucoup

d'employeurs ne se fixent pas des objectifs appropriés, ce qui les

empêche de réaliser des progrès raisonnables.

Toutefois, dans la majorité des cas, il reste relativement peu à faire pour

atteindre la pleine conformité lorsque vient le temps de la vérification de

suivi. Les vérificateurs signalent aux employeurs les mesures qui restent à

prendre, et la plupart s'empressent de

A
une Adams a été nommée
membre de la Commission

canadienne des droits de la

personne en mars dernier.

Pendant toute sa carrière dans la

fonction publique, M^{me} Adams a

œuvré pour les droits de la

personne au Canada et dans le

monde entier. À titre de directrice

exécutive de la Fondation

canadienne des droits de la

personne, au début des années 90,

elle a élaboré le Programme de

l'Europe de l'Est et procédé à une

analyse des besoins de formation

en droits de la personne pour la

police et les forces armées du Sri

Lanka. À Développement des

ressources humaines Canada, elle

a géré la mise en œuvre de

l'équité en matière d'emploi dans

la région du Québec.

En 1996, M^{me} Adams a fondé la

société AEA Strategies and

Development Inc., entreprise

spécialisée dans les domaines de

l'équité en emploi et de la parité

salariale. En 1998, elle a assuré la

présidence de FRAPPE (Femmes

regroupées pour l'accessibilité au

pouvoir politique et économique).



Une nouvelle

commissaire :

Anne Adams

Resserment des liens avec la commission indonésienne

La CCDP continue à resserrer ses liens professionnels avec la commission indonésienne des droits de la personne, Komnas Ham.

Plus tôt cet été, la CCDP a accueilli la directrice exécutive de la commission indonésienne, Miryam Nainggolan, accompagnée de Charles Théroux, conseiller détaché par la CCDP auprès de Komnas Ham depuis septembre 1997. En juillet, deux employés de l'organisme sont venus suivre des stages de formation à Ottawa : Roni Giandonno a travaillé à la Direction générale de la promotion des droits de la personne et Ratih Rosmayuani, à la Direction générale des programmes d'antidiscrimination.

Dans une interview qu'elle nous a accordée au cours de sa visite, Mme Nainggolan a dit que le temps qu'elle avait passé à la CCDP l'aiderait à mieux structurer les activités de la jeune commission indonésienne, ce qui est pour elle une priorité depuis son entrée en fonctions. Cela explique d'ailleurs pourquoi elle apprécie tant le travail de son conseiller canadien. Selon Mme Nainggolan, Charles Théroux a aidé la direction de Komnas Ham à cerner les forces et les faiblesses de la structure d'organisation de la commission, ce qui a permis de définir les changements à apporter en priorité. L'une de ces priorités a été la nomination d'une gestionnaire professionnelle (Mme Nainggolan) à la tête de l'organisme.

La vie continue en Indonésie après les émeutes étudiantes du printemps

dernier contre le gouvernement national, qui avaient mené au départ du président Suharto. Parlant du rôle de Komnas Ham en cette période de transition, Mme Nainggolan a souligné les efforts que la commission indonésienne déploie pour prévenir les violations des droits de la personne. Maintenant que les citoyens peuvent parler plus ouvertement des violations, présentes et passées, des droits de la personne et qu'il est permis d'espérer qu'une plus grande place soit faite à



Miryam Nainggolan, Directrice exécutive de Komnas Ham

ceux-ci, une fois que le gouvernement élu se sera mis au travail, la commission indonésienne se distingue comme source de soutien et de défense des droits, et est en train d'asseoir sa réputation en tant qu'arbitre honnête entre les Indonésiens.

Parlant à *Égalité* avant les événements violents de septembre, Mme Nainggolan a cité le cas de la colonie contestée du Timor oriental. Bien que les droits de la personne aient été bafoués dans l'île, Komnas Ham avait précédemment été la seule

institution de toute l'Asie qui inspirait une confiance suffisante pour pouvoir jouer un rôle consultatif et de médiation.

Komnas Ham avait pris l'initiative d'établir des mesures de conciliation entre les partisans de l'intégration et les groupes indépendantistes du Timor oriental. Grâce à ses efforts, il avait été possible de conclure un accord en avril.

La commission indonésienne est invitée à intervenir dans un grand nombre d'affaires politiques importantes. « Il y a des violations cas où sont impliqués les militaires, qui se sont rendus coupables de violations des droits de la personne partout pendant si longtemps », de dire Mme Nainggolan. Des citoyens de la province d'Aceh sont récemment venus par cars entiers déposer une plainte. « Ils sont venus protester contre le gouvernement et l'armée, mais ils ont tenu à le faire devant les bureaux de Komnas Ham, afin d'attirer l'attention des médias. »

Pour plus d'information sur Komnas Ham, visitez le site Web de la commission indonésienne à l'adresse www.komnas.go.id/endex.html.

Le Comité de révision a indiqué qu'il étudierait les modalités actuelles de traitement des plaintes présentées en vertu de la *Loi* et proposerait des améliorations. Des modifications à la *Loi* qui permettraient à la Commission de régler rapidement les plaintes, tout en respectant le droit de toutes les parties à une procédure équitable, seraient certes les bienvenues. Il en serait de même de mesures permettant de déterminer si la portée actuelle de la *Loi* reflète les besoins et les points de vue actuels dans le domaine des droits de la personne. Dans certains cas, il suffirait à cette fin d'harmoniser la loi fédérale avec les lois en vigueur au Canada et à l'étranger. La « condition sociale », par exemple, est déjà inscrite dans beaucoup d'autres lois, de même que l'« affiliation politique » et la « condamnation au criminel », qui pourraient également constituer de nouveaux motifs de distinction illicite. En outre, il est largement admis que, pour fonctionner efficacement, les commissions des droits de la personne devraient être indépendantes. Pour être adaptée à notre temps, la loi fédérale devrait donc confirmer expressément l'indépendance juridique et administrative de la Commission par rapport au gouvernement du Canada.

En même temps, la Commission espère que l'examen ira au-delà de l'amélioration du présent modèle de traitement des plaintes pour envisager de nouveaux moyens d'aborder les problèmes de droits de la personne. Même si nous comprenons mieux aujourd'hui que

la discrimination repose souvent sur des obstacles systémiques (plutôt que sur des actes ouverts d'exclusion ou d'intolérance) et que ces obstacles nient à beaucoup de Canadiens l'égalité des chances que la *Loi* promet à chacun, il est clair que la *LCDP* ne donne pas encore à la Commission les moyens de s'attaquer à la discrimination systémique. L'équité en matière d'emploi est l'un des domaines où la loi reconnaît la nature systémique de la discrimination. Les pouvoirs de vérification dont la Commission est déjà investie en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pourraient cependant être étendus pour lui permettre de procéder à des vérifications dans un certain nombre de domaines. Elle pourrait ainsi chercher à déterminer si les fournisseurs de services se conforment aux normes d'aménagement pour accès facile ou si les employeurs s'efforcent d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. On pourrait aussi songer à élargir les responsabilités actuelles de la Commission dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi pour qu'elles s'étendent aux entreprises visées par le Programme de contrats fédéraux, qui est déjà censé appliquer les mêmes exigences que celles de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

On pourrait en outre envisager d'adopter une approche réglementaire pour donner effet à certains droits tels que l'accessibilité. En vertu de la loi actuelle, il n'est possible de faire respecter ces droits que s'il y a une plainte alléguant qu'une personne en a été privée.



Comme alternative, les employeurs et les fournisseurs de services pourraient être tenus de se conformer à des normes de base en matière d'accès aux installations et aux édifices publics. De plus, si la Commission était habilitée à examiner, avant leur adoption, les projets de loi et de règlement ayant des incidences sur les droits de la personne, plutôt que d'avoir à attendre que soient violés les droits d'un citoyen, la discrimination pourrait être prévenue avant qu'elle ne se produise. Tous ces moyens d'action permettraient à la Commission de considérer les questions liées aux droits de la personne d'une manière plus globale qu'elle ne peut le faire aujourd'hui, dans le cadre du modèle actuel fondé sur les plaintes individuelles, et d'agir directement sur les attitudes et les obstacles sous-jacents qui sont souvent cause d'inégalité et de discrimination.

L'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* vient à point nommé, car il était essentiel de l'entreprendre à ce moment-ci. Si la *Loi* doit demeurer efficace comme outil de protection et de promotion de l'égalité des chances pour les Canadiens, elle devrait refléter l'évolution de notre société, les changements survenus dans la perception et la compréhension des droits de la personne ainsi que l'expérience acquise ces vingt dernières années dans la mise en œuvre et la promotion de ces



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Egalité

ULLETIN DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



L'ouverture de la conférence de l'ACDDP a été rebroadcastée par la participation d'un échec de sans-abri. Voir page 5.

Sommaire ...	
5	De la vie à l'Indonésie
4	Le point sur l'équité en matière d'emploi
5	La LCDP à l'examen
5	Les mythes autour du sida

Pour une loi adaptée à notre temps

En avril dernier, l'honorable Anne McLellan, ministre de la Justice, a désigné un comité de quatre experts pour examiner la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) et lui faire un rapport, d'ici avril 2000, sur les modifications qu'il conviendrait d'y apporter. Au cours de l'automne, le Comité de révision tient des audiences pour les groupes qui s'intéressent aux droits de la personne un peu partout au Canada. C'est la première fois que la LCDD fait l'objet d'un examen depuis son adoption, il y a plus de vingt ans, et la création de la Commission canadienne des droits de la personne. Notre société a beaucoup évolué pendant cette période, de même que la jurisprudence dans le domaine des droits de la personne et la conception qu'ont les Canadiens de ces droits. Un certain nombre de modifications bien précises ont été apportées à la Loi à différents moments. Ces

modifications étaient importantes pour intégrer dans le texte législatif de nouveaux modes de pensée. Cependant, l'examen complet qui est en cours nous donne enfin l'occasion de prendre du recul et de considérer la Loi dans son ensemble pour s'assurer qu'elle reflète bien les principes actuels des droits de la personne et de l'égalité. Reste à savoir de quelle façon la Loi devrait changer pour s'adapter à l'évolution des vingt dernières années.

(suite à la page 2)

Nouvelles de la parité salariale

- Rapport sommaire, page 7
- Détails dans le prochain numéro

MAIL POSTE	
Canada Post Corporation / Société canadienne des postes	
Bulk	Postage paid
Nombre	99
00333123	